

Sygn. akt IV U 765/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Elżbieta Wojtczuk
Protokolant	st. sekr. sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2015 r. w Siedlcach na rozprawie

odwołania D. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 29 kwietnia 2014 r. Nr (...) -SER- (...)

w sprawie D. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że ubezpieczonej D. K. przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 02 kwietnia 2014 r.

Sygn. akt: IV U 756/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 kwietnia 2014 r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., działając na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 3 pkt 1-3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych odmówił D. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy w dniu 31 lipca 2013 r. nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odwołanie od w/w decyzji złożyła D. K. wnosząc o jej zmianę i ustalenie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ubezpieczona wskazała, że do rozwiązania stosunku pracy między nią i pracodawcą doszło na skutek nie przyjęcia przez nią warunków wypowiedzenia zmieniającego, z tym że przyczyny tego wypowiedzenia były niezależne od pracownika, bowiem już z treści wypowiedzenia wynika, że przyczyną zaproponowania nowych warunków wskazano konieczność zmiany zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela handlowego, trudną sytuację ekonomiczną i kryzys na rynku produktowym. Zatem przyczyny wypowiedzenia zmieniającego miały charakter ekonomiczny, a co za tym idzie nie można przypisać pracownikowi przyczynienia się w jakikolwiek sposób do zastosowanego wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę. Ponadto

ubezpieczona wskazała, że nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy bo były dla niej mniej korzystne niż warunki poprzednio obowiązujące, gdyż pracodawca zaproponował jej wynagrodzenie w kwocie niższej o 1/5 niż te, które otrzymywała przed wypowiedzeniem przy tym samym zakresie obowiązków co poprzednio. Ponadto pracodawca żądał podpisania od przedstawicieli handlowych również umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, które przerzucało na pracowników częściową odpowiedzialność i ryzyko za zapłatę przez kontrahentów za towary, na co ubezpieczona nie wyraziła zgody. Podsumowując ubezpieczona wskazała, że do rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą doszło z przyczyn leżących po jego stronie (odwołanie k.2-6).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych powołując się na przepisy prawa i uzasadnienie zawarte w zaskarżonej decyzji (odpowiedź organu rentowego na odwołanie k.14-16).

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczona D. K. ur. (...) w dniu 1 kwietnia 2014 r. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o ustalenie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Na podstawie przedłożonych do wniosku dokumentów organ rentowy ustalił, że do dnia rozwiązania stosunku pracy tj. na dzień 31 lipca 2013 r. ubezpieczona udowodniła staż ubezpieczeniowy w wymiarze 33 lata, 5 miesięcy i 27 dni. Ponadto organ rentowy wskazał, że do rozwiązania stosunku pracy w dniu 31 lipca 2013 r. nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i z uwagi na powyższe decyzją z dnia 29 kwietnia 2014 r. odmówił ubezpieczonej przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego (decyzja z 29.04.2014 r. k.78 akt organu rentowego).

D. K. w okresie od 17 kwietnia 2007 r. do 31 lipca 2013 r. była zatrudniona w (...) i Handel J. D. A. S. Sp.j. w Z. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. W świadectwie pracy pracodawca wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie oświadczenia pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kp (świadectwo pracy k.28 akt organu rentowego). Na początku ubezpieczona zatrudniona była na okres próby trzech miesięcy z wynagrodzeniem 1800 zł netto i dodatkową kwotą 300 zł za wyrobienie dziennego targetu (umowa o pracę na okres próbny – akta osobowe). Następnie dnia 18 lipca 2007r. między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony 3 lat, gdzie uzgodniono takie same warunki wynagradzania jak poprzednio. Dnia 16 lipca 2010 r. pracodawca zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 3120 zł brutto i premią uznaniową (umowa o pracę z 18.07.2007 r. i 16.07.2010 r. – akta osobowe).

Dnia 8 kwietnia 2013 r. pracodawca wręczył D. K. wypowiedzenie warunków umowy o pracę, z którego wynika, że wypowiedziano ubezpieczonej umowę o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego wynagrodzenia, który upłynie w dniu 31.07.2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela handlowego oraz uwarunkowania związane z trudną sytuacją ekonomiczną oraz kryzysem na runku produktowym. Pracodawca zaproponował ubezpieczonej od dnia 01.08.2013 r. zmianę systemu wynagradzania na system prowizyjny oraz zmianę wysokości otrzymywanego wynagrodzenia do kwoty 1800 zł netto (wypowiedzenie zmieniające k. 8). Ponadto pracodawca na spotkaniu z ubezpieczoną, które zostało zorganizowane w celu wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego zażądał również podpisania przez ubezpieczoną umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Według § 2 tej umowy pracownik miał przyjmować odpowiedzialność materialną za mienie pracodawcy powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, objęte każdorazowo zamówieniem z odroczonym terminem płatności. Mienie powierzone miało stanowić równowartość zrealizowanej dostawy na podstawie zamówienia z odroczoną formą płatności przez pracownika i w tym przypadku odpowiedzialność pracownika miała wynosić 25% kwoty stanowiącej równowartość zamówienia brutto. Ponadto na powyższym spotkaniu pracodawca tłumaczył, że wynagrodzenie ubezpieczonej będzie zależało od wykonania planu i od wykonanych zadań, ale w praktyce ubezpieczona nie dowiedziała się jak naliczanie wynagrodzenia miałoby wyglądać od 1 sierpnia 2013 r. ubezpieczonej wręczono również do podpisania na tym spotkaniu porozumienie zmieniające dotyczące systemu jej pracy, zgodnie

z którym miała pracować w systemie zadaniowym i równoważnym (treść umowy o odpowiedzialności materialnej k. 11-13, treści porozumienia zmieniającego k. 10, zeznania ubezpieczonej k. 23v-24).

Ubezpieczona nie przyjęła warunków wypowiedzenia zmieniającego z dnia 8 kwietnia 2013 r. z uwagi na to, że zaproponowane jej warunki były dla niej niekorzystne i z dniem 31 lipca 2013 r. rozwiązał się jej stosunek pracy z (...) i Handel J. D. A. S. Sp.j. w Z..

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej D. K. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych (art. 2 ust. 3 w/w ustawy).

Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymagało zbadania, czy do rozwiązania stosunku pracy między ubezpieczoną i (...) i Handel J. D. A. S. Sp.j. w Z. doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Poza sporem pozostawało bowiem, że pozostałe przesłanki do przyznania ubezpieczonej świadczenia przedemerytalnego zostały przez nią spełnione.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu niniejszej ustawy oznaczają:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

Przyczyny ekonomiczne to takie przyczyny, nieodłącznie związane lub bezpośrednio wynikające z niedoboru środków finansowych na podstawową sferę działalności pracodawcy, które w prosty sposób prowadzą do ograniczenia zatrudnienia przy określonym rodzaju pracy poprzez likwidację stanowiska pracy. Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu prac.

W wyroku z dnia 23 maja 2013 r. w sprawie III AUa 1557/12 Sąd Apelacyjny w (...) stwierdził, że sposób rozwiązania umowy o pracę w postaci wypowiedzenia zmieniającego odpowiada wskazanemu w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych pojęciu przyczyn dotyczących zakładu pracy. Niniejszy Sąd w całości podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego w (...). Ubezpieczona D. K. otrzymała wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 k.p. Ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844) stosuje się zaś odpowiednio do wypowiedzenia otrzymanego w tym trybie.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r. II PK 67/08 LEX nr 785526, z dnia 4 lipca 2001 r. I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10 poz. 244 można stwierdzić, że odmowa przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w trybie wypowiedzenia zmieniającego, które pogarszają jego warunki pracy, nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy i wówczas przyjmuje się, że stosunek pracy nie został rozwiązany do przyczyn niedotyczących pracownika. Pracodawca w treści wypowiedzenia zmieniającego wskazał, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest wprowadzenie nowych zasad wynagradzania przedstawicieli handlowych, uwarunkowania związane z trudną sytuacją ekonomiczną oraz kryzysem na rynku produktowym. Z powyższego wynika już, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były przyczyny natury ekonomicznej leżące po stronie pracodawcy. Ponadto zaproponowane ubezpieczonej wynagrodzenie od 1 sierpnia 2013 r. w kwocie 1800 zł netto było dla niej niekorzystne z uwagi na to, że jej wynagrodzenie uległo obniżeniu o 1/5 i wróciło do stanu z okresu przyjmowania się do pracy, kiedy to ubezpieczona zarabiała taką samą kwotę, a było to w 2007. Ponadto wskazano, że od 1 sierpnia 2008 r. będzie obowiązywał system prowizyjny wynagradzania, z tym, że pracodawca nie sprecyzował, na jakich zasadach miałyby być liczone owe prowizje. Postanowienia regulaminu wynagradzania, który został złożony przez ubezpieczoną na rozprawie dnia 6 maja 2015 r. w wersji niepodpisanej są mało precyzyjne i nie określają stawki prowizji. W art. 8 tego regulaminu zawarto zapis, że „przedstawicielom handlowym przysługuje prowizja w wysokości określonej indywidualnie na podstawie przeprowadzonych negocjacji i analizy rynku” (k.30-32). Sam pracodawca mimo zobowiązania Sądu nie przedłożył regulaminu wynagradzania, który miał obowiązywać u niego od 01 stycznia 2013 r. Taki zapis daje dużą dowolność dla pracodawcy. Ponadto zażądano od ubezpieczonej podpisania umowy o odpowiedzialności materialnej na podstawie której miałyby odpowiadać do 25% wartości brutto sprzedanego towaru klientowi z odroczonym terminem płatności w przypadku zwłoki przez niego w uregulowaniu zobowiązania.

Mając na uwadze powyższe okoliczności oraz warunki pracy zaproponowane ubezpieczonej w wypowiedzeniu zmieniającym należy stwierdzić, że warunki wypowiedzenia zmieniającego prowadziły do niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy ubezpieczonej.

Odmowa przyjęcia przez ubezpieczoną takich warunków pracy i płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie można kwestionować, że stosunek pracy ubezpieczonej ustał z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie i dlatego na podstawie art.477¹⁴ § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że ubezpieczonej D. K. przysługuje prawo do

świadczenia przedemerytalnego od dnia 2 kwietnia 2014 r. tj. od następnego dnia po dniu złożenia przez niego wniosku wraz z dokumentami (art. 7 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w wyroku.